

GUÍA

Para la orientación y acompañamiento a personas trans en búsqueda de empleo

YES
WE
TRANS

www.felgtbi.org



FELGTBI+
Federación Estatal de Lesbianas, Gais,
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Elaboración de la guía:

Alberto Martínez Macho. Psicólogo y licenciado en comunicación. Responsable de Empleabilidad del Programa de “Yes, We Trans” de FELGTBI+.

Carmen Sánchez-Cogolludo de la Peña. Socióloga. Responsable del Programa de Inserción del “Yes, We Trans” de FELGTBI+.

María Rodríguez-Manzaneque García. Socióloga. Responsable de investigación, formación y calidad de FELGTBI+.

William Gil D’Avolio. Abogado. Director Ejecutivo de FELGTBI+.

Revisión de la guía:

Kerman Calvo Borobia, Doctor en Sociología por la Essex University y Profesor Titular de Universidad de Salamanca en el Departamento de Sociología y Comunicación.

Diseño y maquetado:

Ana Rodríguez Marino, licenciada en comunicación. Responsable de contenido gráfico y visual de FELGTBI+.

Introducción	4
Marco de referencia	4
Marco legislativo	6
I. Objetivos y consideraciones previas	9
¿A quién va destinada esta guía?	9
Objetivos de la guía	9
Talento trans	10
II. ¿Por qué para personas trans?	12
Datos relevantes sobre la población trans	12
Justificación de la guía y necesidades detectadas	13
III. Mercado laboral y personas trans	15
Dificultades dentro del mercado laboral	15
Transición de género	15
Factores relevantes	16
GUÍA IV. Entrevista diagnóstico, de seguimiento e intermediación	19
Entrevista de diagnóstico	19
Entrevista de seguimiento	21
Intermediación laboral	21
V. Localización del empleo	23
VI. Técnicas de búsqueda de empleo	25
Proyecto profesional	25
Curriculum	26
Carta de presentación	28
Autocandidatura	30
Entrevista de selección	30
Seguimiento del proceso	34
Cuestionarios sobre competencias	35
Ficha de inscripción	36
Servicios públicos de empleo	38
Mantenimiento en el trabajo	38

Introducción

La presente guía de orientación tiene como finalidad última dar respuesta a una necesidad clara de **orientación laboral específica para colectivos históricamente excluidos del mercado de trabajo y con especiales dificultades de inserción laboral, como las personas trans**, por entender que es uno de los colectivos con mayor tasa de inactividad en lo que a empleo hace referencia.

Todas las personas tienen derecho a trabajar y a ejercer la profesión que libremente elijan sin discriminación alguna, hecho que frecuentemente se complica en el caso de las personas trans. El acceso a un puesto de trabajo es fundamental para garantizar una autonomía económica, así como para disfrutar de una vida digna. Sin embargo, la incorporación al mercado laboral requiere de una formación, capacitación y habilidades que no todas las personas trans han tenido la ocasión de adquirir, generalmente consecuencia de situaciones de transfobia escolar o de falta de oportunidades. No obstante, diversos estudios ponen de manifiesto que numerosas personas trans disponen de un alto nivel formativo y, a pesar de ello, no acceden al mercado de trabajo o lo hacen en empleos precarios o inferiores a sus capacidades.

Asimismo, en un contexto marcado por la evolución de sociedades cada vez más diversas y complejas, la exclusión y/o discriminación sociolaboral continúa siendo una realidad que afecta a multitud de personas y fundamentalmente a los colectivos vulnerables que, ante la falta de empleo, tienen que hacer frente a graves consecuencias en los planos personal, social y económico, las cuales pueden ser temporales o permanentes.

Diferentes análisis encuentran que las **problemáticas** más importantes a las que se enfrenta el colectivo trans en el ámbito sociolaboral son:



Como cualquier guía, debe ser utilizada de forma flexible y adaptada a las circunstancias, nunca como un instrumento rígido. Siempre se debe valorar la situación personal, psicosocial y administrativa para ajustar la intervención y optimizar las oportunidades laborales.

Marco de referencia

FELGTBI+ es una entidad LGTBI+ con más de 30 años de historia que está compuesta por 55 entidades locales repartidas por todo el territorio español y su misión es defender y promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y de otras diversidades sexuales y de género (LGTBI+), así como de sus familias en todos los ámbitos de la vida, prestando especial atención a las personas integrantes de los colectivos más vulnerables como las mujeres, las personas trans, la infancia, la juventud, la adolescencia, personas mayores, personas con vih, las que ejercen trabajo sexual o las personas migrantes y/o racializadas, entre otros. Todo desde una perspectiva de derechos, de diversidad, de universalidad y de gratuidad.

Además, se trabaja para fortalecer y unificar el movimiento asociativo LGTBI+ del Estado español desde un enfoque de trabajo en red y una perspectiva laica y laicista, transversal, progresista, transfeminista, apartidista y asindicalista. Todos estos elementos señalados se encuentran en sintonía con la Agenda 2030 de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como no podía ser de otra manera, dado que la FELGTBI+ en sus objetivos, también persigue y colabora en la creación de una sociedad mejor, más sostenible y más justa para todas las personas.

Su **visión** es la de un mundo en el que todas las personas tengan los mismos derechos, independientemente de su orientación sexual y su identidad y/o expresión de género, características sexuales, su corporalidad, si tienen VIH, su lugar de origen, cultura, religión, su edad, su pertenencia a una familia LGTBI+, su gestión del placer, su ocupación laboral, situación socioeconómica o cualquier otra intersección que les atraviese en sus niveles internacional, estatal, autonómico, provincial, insular, comarcal o municipal; un mundo en el que las personas LGTBI+, aliadas y sus familias tengan garantizada su dignidad y su derecho al pleno desarrollo personal.

Desde 2020, FELGTBI+ desarrolla el programa de inserción sociolaboral **Yes We Trans**. Este programa trabaja en dos ámbitos principalmente, por un lado, empoderando y acompañando a las personas trans en su proceso de inserción y, por el otro, sensibilizando a las empresas para generar espacios seguros, procesos adecuados a la diversidad e interés por el talento trans. El programa persigue una serie de **objetivos**:



- Mejorar la capacidad de inserción profesional de los colectivos tradicionalmente excluidos del mercado de trabajo.
- Realizar proyectos o experiencias piloto que pudieran derivar en la mejora o innovación de la metodología de formación e inserción de las personas trans.
- Transferir buenas prácticas a las políticas generales de empleo.
- Acompañar y empoderar a las personas usuarias en su camino a la inserción sociolaboral.
- Visibilizar las distintas realidades y promover acciones de sensibilización dentro de las empresas.

Una de las novedades que presenta esta iniciativa es el desarrollo, en cooperación transnacional, de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades en el mercado de trabajo y, en particular, las que se basan en la identidad de género.

Las **actuaciones** que se desarrollan desde el programa son:

- Valoración de la empleabilidad y de la situación psicosocial de las personas usuarias.
- Empoderamiento y capacitación de las personas usuarias para mejorar su adecuación al mercado de trabajo.
- Formación y sensibilización a empresas, así como dotarlas de herramientas para la gestión de la diversidad.
- Prospección de nuevas oportunidades de empleo con empresas sensibilizadas.
- Intermediación laboral y promoción del talento trans
- Gestión del conocimiento y desarrollo de herramientas para la gestión de la diversidad en el seno de las organizaciones.

Marco legislativo

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+**, que entró en vigor el 2 de marzo, supone una serie de avances en el ámbito laboral para este colectivo.

El **artículo 14** establece la obligación de que las Administraciones públicas tengan en cuenta en sus políticas de empleo el derecho a la no discriminación. Para ello, se adoptarán medidas adecuadas y eficaces para:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades y prevenir, corregir y eliminar cualquier discriminación en el acceso al empleo; la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales; en las condiciones de trabajo; promoción profesional; acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización.
- Promover en la formación para trabajadores el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI+.
- Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+.
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+ en el sector público y privado. También, plantea la creación de un distintivo que reconozca a las empresas que destaquen por aplicar políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.
- Inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad sexual, de género y familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI+, así como de procedimientos para denunciar.
- Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos. Incluye formación especializada para el personal inspector.
- Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
- Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación.

El **artículo 15** se centra en la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+. En estas se debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las mismas. Se pactarán a través de la negociación colectiva y acordarán con la representación legal de las personas trabajadoras. El plazo del que se dispondrá es de 12 meses a partir del 2 de marzo de 2023. Asimismo, establece que a través del Consejo de Participación de las Personas LGTBI se recopilarán y difundirán buenas prácticas realizadas por empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI+ y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación.

En el **artículo 54** de la ley se recoge el diseño de medidas de acción positiva para mejorar la empleabilidad de las personas trans, así como planes específicos de fomento del empleo. El encargado será el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con especial consideración de las necesidades de mujeres trans.

Por otro lado, la integración sociolaboral del colectivo trans se recoge en el **artículo 55**, siendo las Administraciones públicas las que adoptarán medidas. Entre estas se encuentran estrategias y campañas de concienciación, monitoreo de la evolución de la situación laboral de las personas trans o subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en desempleo. También, el artículo 55 recoge la inclusión de las personas trans en la elaboración de planes de diversidad.

Finalmente, el **artículo 62.2 y 62.3** señala, para las Administraciones públicas y para los empleadores o prestadoras de bienes y servicios, la obligación de adoptar métodos o instrumentos para la prevención y detección de situaciones de discriminación, así como articular medidas para su cese inmediato.

Por otro lado, la recientemente aprobada Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su **artículo 50.1** incluye a las personas LGTBI+, en particular a las trans, dentro de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, lo que implica programas en favor de su empleabilidad, como pueden ser cursos de formación profesional.



I.

Objetivos y consideraciones previas



I. Objetivos y consideraciones previas

¿A quién va destinada esta guía?

Las personas profesionales de la orientación y la inserción laboral se encuentran en muchas ocasiones con dificultades a la hora de trabajar con el colectivo trans, unas veces por falta de conocimiento y de herramientas, y otras por prejuicios y estereotipos, por lo que es fundamental llevar a cabo una labor de formación y sensibilización previa a la intervención. Para ello, esta guía muestra una serie de recomendaciones para aumentar el conocimiento sobre la realidad trans y permitir el desarrollo de estrategias para acabar con la transfobia social, así como con la discriminación de las personas trans dentro del mercado de trabajo.

Las situaciones que habitualmente generan más dudas son: qué nombre o pronombres usar con la persona, cómo tratar a las personas no binarias, qué términos son los adecuados para no ofender a nadie o cómo reaccionar cuando hay discrepancias entre la identidad y la expresión de género. Para lograr que la intervención con las personas trans sea adecuada a las distintas identidades, los principios que servirán de guía son:

- **Perspectiva de la diversidad y la de género**
- **Interseccionalidad**
- **Flexibilidad**
- **Integralidad**
- **Integración como objetivo final**

Objetivos de la guía

Esta guía tiene como objetivo principal proporcionar apoyo y recursos específicos para ayudar a las personas trans a acceder al mercado laboral, mejorar sus perspectivas de empleo y promover su inclusión social y económica. Algunos de los objetivos específicos son:

- **Empoderar a las personas trans:** ayudar a las personas en situaciones de vulnerabilidad a comprender sus habilidades, talentos y potencial laboral, fortaleciendo la autoestima y confianza en sí mismas.
- Generar una **reflexión** acerca de las principales barreras a las que se enfrentan las personas trans y desarrollar herramientas específicas para mejorar su empleabilidad.
- **Facilitar el acceso al empleo:** proporcionar información sobre oportunidades laborales, la búsqueda de trabajo, procesos de selección y requisitos de empleo, con foco puesto en eliminar las barreras que la sociedad impone.
- Ofrecer **recursos** específicos para saber identificar y mejorar las **habilidades laborales**, así como aumentar la empleabilidad de las personas trans.
- Brindar **orientación específica** para que puedan ayudar a las personas trans a identificar sus metas profesionales, establecer un proyecto profesional y superar obstáculos específicos que puedan encontrar en su búsqueda de empleo.
- **Informar** sobre las diferentes situaciones en las que se pueden encontrar las personas trans para satisfacer sus necesidades básicas mientras buscan empleo.
- **Fomentar la conciencia** sobre la discriminación laboral y promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.
- Fomentar que las personas en situaciones de vulnerabilidad puedan **integrarse en la sociedad y la comunidad a través del empleo**, mejorando su calidad de vida.

- Ofrecer **indicadores** para poder realizar un **seguimiento de la progresión** de las personas que han recibido orientación laboral para asegurarse de que estén avanzando hacia sus objetivos laborales y realizar ajustes si es necesario.
- Facilitar la **colaboración interinstitucional** con organizaciones gubernamentales, ONGs, empresas y otras entidades para abordar de manera integral los desafíos que enfrentan los colectivos vulnerables en el ámbito laboral.

Talento trans

La inclusión y puesta en valor de las personas trans en los entornos laborales supone una ventaja competitiva para las empresas que estén dispuestas a dar el paso, por tanto, no solo beneficia a las propias personas trans, sino que también fortalece la cultura organizacional en su conjunto. Entre las ventajas encontramos:

- **Promoción de la diversidad:** fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y diverso donde se celebra la diversidad de género. Permite apostar por la representación de todos los colectivos sociales dentro de la plantilla y por la igualdad real.
- **Enfoque en competencias y logros:** destaca las competencias y logros profesionales de las personas trans independientemente de su identidad de género, resaltando sus habilidades, experiencia laboral y logros relevantes para el puesto.
- **Sensibilización y formación:** permite al resto de la plantilla un acercamiento a la realidad trans en el lugar de trabajo. Esto ayuda a que personas que no han tenido nunca contacto con ninguna persona trans comprendan y respeten las identidades de género diversas, contribuyendo a un ambiente más acogedor.
- **Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** mejora el compromiso en RSC de las empresas, lo que repercute positivamente en el clima organizacional y el estatus.
- **Visibilidad y reconocimiento:** permite dar a conocer los éxitos y contribuciones de personas trans, así como cambiar percepciones y reducir estigmas, generando referentes que sirvan de inspiración para otras personas.
- **Alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** permite abordar la transformación social a través del reconocimiento de la diversidad sexual y de género en los entornos laborales.
- **Lealtad empresarial:** las personas trans, históricamente excluidas del mundo laboral, devuelven su agradecimiento por las oportunidades laborales en forma de lealtad y compromiso organizacional.
- **Competencias personales:** las personas trans, debido a las vicisitudes de su experiencia vital son capaces de desarrollar competencias altamente demandadas, como son la resiliencia, la adaptabilidad y la tolerancia al estrés.



II.

¿Por qué para personas trans?



II. ¿Por qué para personas trans?

Datos relevantes sobre la población trans

Las estimaciones sobre el porcentaje de personas trans en un determinado territorio son difíciles de obtener, en primer lugar, porque la identidad de género, así como otros datos personales pertenecientes a la intimidad de las personas, están especialmente protegidas para evitar situaciones discriminatorias. Además, por la propia naturaleza del concepto, no es una categoría cuantificable ni verificable a través de fuentes de información objetivas.

La prevalencia determinada en el meta-análisis de 12 estudios fue de 4,6 en cada 100.000 individuos, siendo 6,8 en el caso de mujeres trans y 2,6 en los hombres trans. El análisis temporal de los datos determinó una prevalencia informada crecientemente superior a lo largo del tiempo. Sin embargo, la asociación Chrysallis propone, a partir de los casos registrados en distintas comunidades autónomas, la estimación de una persona trans por cada 1.000 habitantes (Aparicio y Nieto, 2021), de acuerdo a la cual se calcula que en España viven en torno a 47.000 personas trans. Según la encuesta de 2023 de Ipsos Global Advisor el 1% de las personas encuestadas dice ser trans, el 1% no binarias, y el 1% como ninguna de las dos anteriores, pero diferente de masculino o femenino. Además, señalan las grandes diferencias en función de la edad.

Aunque se dispone de muy pocos estudios que permitan tener una panorámica general de la problemática, la experiencia directa a través de las distintas entidades que componen la FELGTBI+ y concretamente a través el programa Yes We Trans, nos muestra que **las personas trans sufren múltiples discriminaciones** en todos los ámbitos de la vida diaria, entre ellos, el educativo, el familiar, el relacional, el social o el laboral. Según la **Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA)** encontramos una serie de datos sobre la situación socioeconómica de las personas trans en España que refleja la vulnerabilidad en la que se encuentran. Estos justifican la necesidad de medidas correctivas y actuaciones para promover la equidad y la inserción sociolaboral como base para lograr la igualdad y el pleno desarrollo de su identidad.

DATOS SOBRE LAS PERSONAS TRANS EN ESPAÑA

- La tasa de **desempleo** en 2019 de las personas trans en España fue de **22,9%**, cifra que se eleva al **33%** en el caso de **mujeres trans**.
- Un **53%** de las personas trans tiene **dificultades para llegar a fin de mes**.
- Un **6%** de las personas trans y un **11%** en el caso de **mujeres trans** se han visto obligadas a **dormir en la calle** al menos una vez en su vida.
- Un **42%** de las personas trans ha sufrido **discriminación en el trabajo** o mientras buscaban trabajo en los 12 meses previos a la encuesta. Un **77%** en el caso de **mujeres trans**.
- Un **34%** de las personas trans han experimentado **actitudes negativas en el trabajo** por su identidad de género.
- El **58%** de las personas trans **no se visibiliza en el trabajo** por miedo a sufrir discriminación.
- El **28%** de las personas trans afirma que **nunca ha recibido apoyo** a sus derechos por otras personas del equipo.

Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA)

- En el “Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans” (Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTB – 2022) se concluye que **la tasa de actividad de las personas trans ronda el 34%**, “Descontando a quienes se encuentran únicamente cursando estudios o a quienes están jubiladas se puede estimar entre las personas trans una tasa de paro del 46,5 % (41,5 % entre mujeres trans, 48,7 % entre hombres trans y 69,2 % entre personas no binarias)”

En la reciente encuesta realizada desde FELGTBI+ con 40dB, “Estado LGTBI+ 2023”, encontramos que las personas trans son mucho menos visibles, ya que, según la investigación, **solo un 12,5% de las personas trans son visibles en el trabajo, un 4,2% ante sus superiores y un 4.2% ante proveedores**. Además, respecto a los **delitos de odio**, esta encuesta señala que el **43,6%, el 41,4% y el 44,8% de las situaciones de acoso, discriminación y agresión, respectivamente, ocurren en el trabajo**.

Justificación de la guía y necesidades detectadas

Al tratarse de un colectivo vulnerable, en el que confluyen diversas **interseccionalidades**, es importante un **abordaje integral para prevenir la exclusión social y mejorar su calidad de vida**. Por y para ello la metodología propuesta en la guía está basada en la **participación activa de la persona durante todo el proceso, desde el enfoque de la competencia y del empoderamiento**.

Uno de los impedimentos más frecuentes que nos encontramos a la hora de la contratación es el propio **miedo de las personas encargadas del reclutamiento y la selección**, puesto que no se sienten capacitadas para abordar algunas situaciones por **desconocimiento o falta de formación en igualdad y diversidad**. Del mismo modo, desde las guías tradicionales de inserción rara vez se aborda la intervención con la comunidad trans, de modo que ni siquiera en los servicios de orientación son capaces de entender las necesidades específicas. Por ese motivo, uno de los focos principales de esta guía será ofrecer recursos para que el personal de los servicios de inserción sea capaz de adaptar su actuación a este colectivo y esto repercuta positivamente en mejorar los índices de empleabilidad y ocupación de las personas trans.

El mercado de trabajo, en términos generales, ofrece limitaciones que provocan situaciones de riesgo de exclusión social y bolsas de pobreza. Asimismo, se evidencian ciertas desconfianzas del tejido empresarial sobre cómo pueden afectar los procesos de transición médica en términos de productividad. Además, las personas trans se encuentran con dificultades en sus relaciones habituales, más allá del temor que pueda producir la transfobia como, por ejemplo, la necesidad de requerir su nombre sentido. Se trata de una experiencia continua, manifestada por una secuencia constante de “transiciones sociales” que limitan la capacidad de desarrollo personal y profesional, pero que además suscitan incompreensión por parte de empleadores/as. El **riesgo de discriminación** que sufren las personas con identidades de género no normativas en su relación con el empleo se resume en:

- Dificultad para mantener el puesto de trabajo durante el proceso de transición.
- Situación de rechazo o exclusión y problemas de autoestima en el trabajo durante su transición, sobre todo, si el puesto de trabajo es anterior al proceso.
- Dificultades en la petición reiterada de permisos para visitas médicas que puedan provocar la no renovación del contrato laboral.
- Dificultades durante el periodo de operaciones quirúrgicas dada la ausencia de regulación respecto a los convenios colectivos.
- La negativa de algunas comunidades autónomas a asumir esos tratamientos, obliga a realizar constantes traslados y eso aumenta la petición de permisos.
- Se complica mucho más la promoción profesional en esta situación, encontrándose impedimentos para llegar a puestos de influencia o poder.
- Dificultades en el uso de espacios comunes como vestuarios, baños... ya que, normalmente, las empresas no contemplan la posibilidad de que estos lugares salvaguarden la intimidad de las personas si fuese necesario.
- Indefensión por el vacío en la negociación colectiva.
- Prejuicios del empresariado respecto a la contratación laboral de estas personas, puesto que hay un desconocimiento de las realidades trans que impiden su encaje con la cultura organizacional.
- Publicación de los censos de centro de trabajo con asignación a un determinado sexo.
- Uso de su nombre registral en toda la identificación de la empresa: tarjetas de acceso, emails, portal de empleado, etc.

III.

Mercado laboral y personas trans



III. Mercado laboral y personas trans

Dificultades dentro del mercado laboral

Los diferentes estudios realizados hasta la fecha y la experiencia directa de las personas trans que participan en el programa de inserción socio laboral Yes We Trans, apuntan a que la mayoría de los problemas relacionados con la inserción laboral y el desempleo tienen una base común, la **transfobia**. Esta se manifiesta a través de los **estigmas y estereotipos** presentes en la sociedad que impregnan los distintos ámbitos de la vida diaria y generan situaciones de **discriminación e indefensión**. En ocasiones, confluyen en la misma persona varias interseccionalidades, como la edad, la diversidad funcional o el lugar de procedencia, generando situaciones de doble y hasta triple discriminación.

Todo ello genera **altas tasas de desempleo**, lo que a su vez implica un detrimento de su independencia y autonomía, y demanda mayores niveles de apoyo social, del que en ocasiones carecen por el rechazo social y familiar, dando lugar a **situaciones de extrema vulnerabilidad**. El abordaje de estas situaciones requiere fomentar el **empoderamiento** y hacer resurgir la resiliencia, mediante un proceso de acompañamiento a la propia persona para restaurar su autoestima, potenciar los puntos fuertes y atajar las debilidades.

Tal y como señalábamos en la sección "[Datos relevantes sobre la población trans](#)", las personas trans sufren discriminación en diversos ámbitos de la vida diaria, sin embargo, el trabajo es un eje vertebrador puesto que permite a la persona desarrollar su autoestima, el sentimiento de pertenencia a una comunidad y tener autonomía e independencia económica. Sin embargo, las personas trans sufren niveles más elevados de desempleo que la población general, tienen más dificultades para llegar a fin de mes y tienen que vivir con mayor frecuencia situación de discriminación y acoso. Por esta razón, muchas personas trans ocultan su identidad a la hora de entrar a un nuevo trabajo, o retrasan su transición en el caso de que ya formen parte de la empresa.

Transición de género

La **transición de género es el proceso por el cual las personas trans empiezan a vivir sus vidas según el género con el que se identifican**, en vez del sexo que les fue asignado al nacer. Es un proceso personal, continuo y diferente en cada persona, puesto que se compone de 3 dimensiones distintas y cada persona decide cuáles llevar a cabo:

- **Dimensión social o transición social:** supone visibilizarse como persona trans, usar el nombre y los pronombres con los que se identifica, así como adoptar la vestimenta y la estética con la que la persona se sienta más cómoda. Suele ser la primera y la más importante, en ocasiones la única.
- **Dimensión legal o transición legal:** supone cambiar legalmente el nombre y/o el sexo en la documentación oficial, especialmente en el DNI, la seguridad social, el pasaporte o el libro de familia.
- **Dimensión física o transición física:** consiste en llevar a cabo tratamientos de modificación corporal, de manera temporal o permanente, para que corresponda con la identidad de género e incluye procedimientos quirúrgicos, hormonales, logoterapia o médico-estéticos. Asimismo, se pueden considerar modificaciones temporales, que no requieren intervención profesional como los vendajes o los rellenos.

Como ya hemos anunciado, las personas trans se enfrentan a una serie de dificultades para acceder al mercado laboral que interaccionan entre sí mismas, dando como resultado una posición dentro de la dimensión empleabilidad. Para poder abordar estas dificultades es necesario un análisis pormenorizado de los factores que influyen en el acceso al mercado, dando lugar a dos categorías: **variables intrínsecas y las variables extrínsecas**.

Factores relevantes

Intrínsecos

Los **factores intrínsecos** se refieren a **variables individuales que afectan a la búsqueda de empleo**. Muchos de estos factores interaccionan entre sí, situando a la persona en posiciones de mayor vulnerabilidad, y algunos de ellos no se pueden modificar. No obstante, lo que sí se puede cambiar son las implicaciones sociales que conllevan, mediante campañas de sensibilización y acciones formativas. Entre estas encontramos:

- **Grado de cispasing¹:** implica que la persona sufra menos discriminación, tanto en los procesos de selección como en el entorno laboral. Se entiende como la capacidad que tiene una persona para pasar o ser considerada como una persona cis, es decir, no parecer una persona trans. Tener un elevado cispasing reduce situaciones incómodas como el “misgendering²”, que supone que al hablar con una persona le asignamos un género de forma incorrecta. Sin embargo, lograr un elevado cispasing no siempre es posible por los altos costes económicos de estos tratamientos, la edad de transición o la propia fisionomía, lo que puede generar situaciones de incomodidad, recrear estereotipos hipersexualizados o invisibilizar a parte del colectivo.
- **Género y edad:** al igual que con la población general, nos encontramos con la discriminación de género y con el edadismo. Las mujeres trans, igual que las cis, se enfrentan a situaciones discriminatorias como la brecha salarial, la falta de oportunidades, el “techo de cristal”, los “suelos pegajosos”, las expectativas de género o los ambientes sexistas, lo que genera dificultades añadidas a su inserción laboral. Igualmente, el edadismo invisibiliza a las personas de mayor edad y desplaza a los perfiles menos tecnológicos a las posiciones menos aventajadas. Aunque no se trate de un problema exclusivo de las personas trans, afecta de manera especial por el efecto generacional, ya que, probablemente, las personas más mayores han iniciado su transición de manera tardía y se han enfrentado a nivel social con mayores estigmas y dificultades para desarrollar su personalidad.
- **Migración y situación administrativa:** aunque es una situación independiente de la identidad de género, el hecho de ser migrante y trans, dificulta el acceso al mercado laboral, puesto que sitúa a la persona en una situación de especial vulnerabilidad. Las personas en una situación administrativa irregular, además de las dificultades para conseguir el permiso de trabajo se enfrentan a problemas con el cambio registral en su documentación y el acceso a tratamientos médicos.
- **Situación personal:** las repetidas situaciones de discriminación que viven las personas trans a lo largo de su vida pueden condicionar su trayectoria vital y poco a poco ir minando las oportunidades de desarrollo personal. Según una reciente investigación de la FELGTBI+, en el marco del programa Yes We Trans, más del 50% tienen estudios secundarios, es decir, hasta bachiller o formación profesional, mientras que un 20% solo tienen la ESO o no han finalizado sus estudios primarios. El abandono escolar en la mayoría de las ocasiones se relaciona con situaciones de acoso escolar, sin embargo, tener estudios universitarios, como tiene el 30% de la muestra, es un factor de protección contra el desempleo. Asimismo, son factores de riesgo la falta de apoyo social y la baja posición socioeconómica, ya que dificultan la transición de género y la carrera educativa, a la vez que generan inseguridad, marginalización, soledad y vulnerabilidad social.

1 Cispasing: es una condición que se le atribuye a una persona trans cuando “parece una persona cis” o “no parece una persona trans”

2 Misgendering: acción, usualmente intencionada, de negar la identidad de género de una persona a través del uso incorrecto de los pronombres o la negación de llamar a la persona por el nombre con el que se identifica.

Extrínsecos

Por otro lado, los **factores extrínsecos** son aquellos que **provienen directamente de la sociedad**, especialmente de los entornos más cercanos. La mayoría están relacionados con el **desconocimiento y la falta de sensibilización**, por lo que es importante que las empresas reciban formación básica en diversidad para poder acercarse a las distintas disidencias sexuales. Entre los factores externos podemos destacar:

- **Estigmatización, estereotipos y prejuicios:** las etiquetas limitan el contacto con las personas trans, lo que a su vez evita que puedan desconfirmarse los sesgos. Estos influyen en las decisiones de contratación y en la percepción de su idoneidad para ciertos roles laborales, lo que se traduce en situaciones discriminatorias.
- **Desconocimiento:** la falta de conocimiento sobre la diversidad afectivo-sexual es el caldo de cultivo para prejuicios y estereotipos en el ámbito laboral.
- **Ausencia de políticas de diversidad:** hasta la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, las empresas no tenían la obligatoriedad de implantar planes de diversidad, lo que dificulta la inclusión de personas trans en el entorno laboral, así como su mantenimiento dentro de la empresa.
- **Falta de referentes:** la falta de modelos a seguir y de personas trans visibles en roles laborales diversos puede afectar la percepción de las posibilidades de éxito y contribuir a la invisibilidad de esta comunidad en el ámbito laboral.
- **Falta de apoyo social:** la ausencia de redes de apoyo, tanto personal como profesional, puede generar aislamiento, carencia de respaldo a la hora de buscar empleo y/o derivar en trabajos de economía sumergida.

GUÍA

IV.

Entrevista diagnóstico, de seguimiento e intermediación



IV. Entrevista diagnóstico, de seguimiento e intermediación

Entrevista de diagnóstico

La entrevista es una de las herramientas más valiosas para recopilar información acerca de la persona y poder evaluar su nivel de empleabilidad, llegando a un nivel de detalle y flexibilidad que no permiten otros métodos. Además, mediante la técnica del embudo podemos pasar de una información más general hasta otra más específica, abarcando aspectos como la experiencia laboral, la formación académica, la motivación, las actitudes o las expectativas. Otra de sus ventajas es que permite la observación y evaluar aspectos como la comunicación, tanto verbal como no verbal, y la adecuación de la conducta. En su desarrollo podemos diferenciar diferentes etapas:

1. Preparación:

- a. Definir los objetivos y la estructura con anterioridad a la entrevista para unificar criterios y obtener unas guías para recoger la información necesaria.
- b. Revisar el currículum y la solicitud: aquellas personas que van a realizar la entrevista deben familiarizarse con la información proporcionada en el currículum vitae y solicitud para tener un punto de partida.

2. Recepción y bienvenida:

- a. Saludo y presentación mutua: dar la bienvenida a la persona candidata de manera cordial, presentarse y explicar el propósito de la entrevista. En este punto es importante que la persona que dirija la entrevista manifieste sus pronombres y el nombre con el que se identifica para crear un clima de confianza y dar espacio a que la persona entrevistada pueda hacerlo también.
- b. Encuadre: la persona que entrevista ofrece información sobre el proceso o marco de intervención con el fin de aclarar dudas y lograr un punto de partida común.

3. Entrevista:

- a. Preguntas abiertas: para que la persona entrevistada pueda hablar sobre su experiencia profesional, formación, habilidades, logros y motivación.
- b. Evaluación de competencias: a través de preguntas específicas relacionadas con situaciones concretas se pueden evaluar las competencias más relevantes para el caso. Para el proceso de orientación es importante incidir en competencias como el espíritu colaborativo, las habilidades de comunicación, la planificación o la capacidad de resolución de problemas.
- c. Evaluación de otros aspectos relevantes: expectativas, ajuste a la realidad acorde a sus capacidades/experiencia, conocimientos, vulnerabilidad...

4. Cierre de la entrevista:

- a. Resumen y agradecimiento: a modo de cierre se pueden resumir los puntos clave de la entrevista y agradecer a la persona su tiempo empleado.
- b. Información sobre el siguiente paso: se puede informar sobre los pasos siguientes, si los hay, y los tiempos.
- c. Aclaración de dudas: la persona entrevistada puede hacer preguntas sobre cuestiones que no le hayan quedado claras.

5. Evaluación posterior:

a. Al acabar, aprovechando que la información es reciente, se debe evaluar la entrevista y el perfil de la persona de forma breve y clara, para ayudar a la toma de decisiones posteriores.

6. Toma de decisiones:

a. En función de la información recopilada durante la entrevista y la evaluación se podrá seguir con la persona diferentes itinerarios:

I. Derivación: a alguna entidad u organismo para desarrollar algún aspecto concreto o mejorar su formación.

II. Intermediación: en el caso de que el perfil encaje con una posición concreta.

III. Orientación: para trabajar el CV o alguna técnica concreta de empleo, así como para empoderar o resaltar alguna característica personal.

Algunas de las **consideraciones** que debemos tener en cuenta **a la hora de trabajar con la comunidad trans** son las siguientes:

- Siempre es necesario realizar la entrevista desde la **perspectiva de la diversidad**, fomentando la empatía y la calidez, puesto que, debido a sus experiencias pasadas, pueden mostrarse algo incómodas a la hora de exponerse a un proceso de evaluación.
- Es recomendable que la persona que realice la entrevista pase por un proceso de **sensibilización y/o formación** previo, que le permita conocer las distintas realidades en cuanto a la diversidad afectivo-sexual y desarrollar la capacidad para abordarlas de una manera normalizada y adecuada a los diferentes perfiles.
- En ocasiones, puede ayudar a comprender la trayectoria y potenciar las fortalezas el hecho de indagar sobre la **situación psicosocial de la persona**, siempre respetando al máximo su derecho a la intimidad. De este modo se podrán abordar los vacíos en el cv, los cambios de trayectoria abruptos y las experiencias profesionales discordantes, así como valorar su situación de vulnerabilidad para trabajar la urgencia y los recursos de apoyo, como el certificado de exclusión social.
- La persona que realice la entrevista puede favorecer el **clima de confianza** durante el saludo exponiendo cuáles son sus pronombres, junto al nombre y al cargo. Está demostrado que esta práctica demuestra compromiso con la inclusión LGTBI+ y permite que la persona entrevistada se sienta libre para manifestarlos.
- La entrevista siempre se realizará desde una **perspectiva positiva**, remarcando los logros y generando autoconfianza. En función de las circunstancias personales iremos adaptando las preguntas y el estilo, por ejemplo, si la persona tiene poca experiencia laboral nos centraremos en las competencias personales, si la persona manifiesta miedos o ansiedades podemos resaltar su resiliencia y si la persona muestra expectativas distorsionadas se puede realizar un ajuste evocando las fortalezas y ofreciendo alternativas más adaptativas.
- Es importante adoptar la perspectiva del **empoderamiento**, especialmente en el cierre de la entrevista, para que la persona, apoyándose en el efecto de recencia, pueda fortalecer su autoestima y autoeficacia de cara a futuros procesos de selección.
- La evaluación y posterior toma de decisiones respecto al itinerario de la persona debe **evitar los aspectos superficiales y estereotípicos** y ahondar en la información extraída de la entrevista, así como la ofrecida en el resto de soportes documentales.

Entrevista de seguimiento

La entrevista de seguimiento nos permite **rastrear la trayectoria vital y profesional de las personas usuarias**. De este modo, además de actualizar su información, podemos ir ajustando sus expectativas, sus estrategias y sus herramientas para la búsqueda de empleo. Es importante ajustar la periodicidad a las características del colectivo, en este caso, al ser personas que necesitan más apoyo es conveniente acortar los tiempos, para que, al menos al comienzo, las entrevistas se realicen de manera más frecuente. Algunos de los beneficios de esta técnica son:

- Permite abordar temas emergentes, nuevos asuntos, preocupaciones o desafíos que la persona no había abordado previamente.
- Refuerza la adherencia al programa.
- Proporciona apoyo emocional continuo y un espacio seguro para expresar sus emociones y preocupaciones, lo que puede ser especialmente importante en momentos de crisis o estrés.
- Favorece el ajuste de metas y objetivos en función de las experiencias recientes, así como revisión de las expectativas.
- Facilita la evaluación continua de los avances y las resistencias.

Intermediación laboral

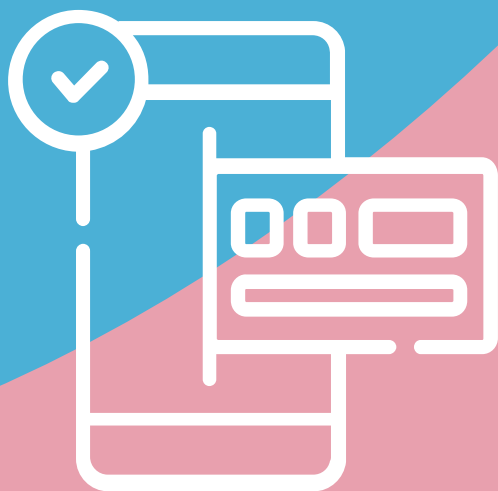
La intermediación laboral con personas trans es una actividad importante que busca **garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral**. Este servicio facilita el encuentro entre personas empleadoras y personas en búsqueda de empleo, desde una doble perspectiva, por un lado, ayudando a las personas trans a encontrar trabajo y, por el otro, facilitando a las empresas perfiles adecuados para sus vacantes. Las principales acciones a llevar a cabo son:

- **Reclutamiento y selección de personal:** implica la identificación y selección de personas candidatas para satisfacer las necesidades laborales de las empresas. Esto incluye la revisión de cvs, la realización de entrevistas y la evaluación de competencias, así como valorar la adecuación a las posiciones. Para optimizar la adecuación de los perfiles, nos guiaremos por las recomendaciones de la guía sobre las técnicas de entrevista.
- **Prospección de empresas aliadas:** analizar la información pública de la empresa para conocer el grado de diversidad y sensibilidad hacia el colectivo, lo que permitirá prospectar con empresas que generen ambientes seguros para las personas trans y facilitar la inserción a las mismas. Es importante saber si la empresa cuenta con Plan de Diversidad, de Igualdad o de RSC, que incluyan medidas de acción positiva y eviten las situaciones de discriminación. Por lo general, son más habituales en empresas de mayor tamaño. Por último, respecto al sector, hay que tener en cuenta que las empresas del sector servicios, especialmente aquellos puestos que tienen un gran componente de trato con el público, pueden generar reticencias por parte de las personas trans, ya que la repetida exposición a situaciones de discriminación les genera miedo e indefensión.
- **Asesoramiento y orientación a ambas partes:** En relación a las personas trans puede incluir consejos sobre cómo mejorar el cv o cómo prepararse para las entrevistas, mientras que en relación a las empresas puede implicar formación específica sobre la realidad del colectivo o facilitar herramientas concretas para trabajar situaciones que generan incertidumbre.
- **Formación y desarrollo de habilidades para ayudar a las personas trans a mejorar sus capacidades y aumentar su empleabilidad:** En este caso, es importante analizar las tendencias del mercado laboral y de las empresas implicadas para detectar necesidades formativas y ofrecer recursos adaptados, priorizando la brevedad, la inmediatez y las alternativas con mayores salidas profesionales.
- **Coordinación y seguimiento durante todo el proceso de búsqueda de empleo y selección de personal:** Esto puede incluir la programación de entrevistas, el seguimiento de las candidaturas, y el aseguramiento de que ambas partes tengan toda la información necesaria.

GUÍA

V.

Localización del empleo



V. Localización del empleo

En la actualidad existe una gran variedad de recursos y alternativas para la búsqueda de empleo, de modo que para optimizar las posibilidades de la persona, se puede enfocar la orientación en función del perfil y características individuales. Algunos de estos recursos son:

- **Empleo protegido:** está destinado a personas cuyas características o circunstancias les dificultan el acceso al empleo convencional, ofreciendo oportunidades laborales y de desarrollo profesional. Se caracteriza por brindar un entorno de trabajo adaptado, apoyo y supervisión.
- **Recursos públicos y oferta pública de empleo:** SEPE, Servicios autonómicos de empleo o agencias locales de empleo. Permiten la localización de la oferta de empleo público e intermediación laboral con empresas. Con la nueva ley de empleo se ha incluido en la categoría de atención prioritaria para la política de búsqueda de empleo a las personas LGTBI+, especialmente a las personas trans.
- **Recursos especializados:** juventud, mujer, personas con discapacidad, etc. En nuestro territorio contamos con diversos recursos de empleo específicos para el colectivo trans como Yes We Trans de la FELGTBI+ y TransOcupació del Ayuntamiento de Barcelona.
- **Empresas de selección de personal:** actúan como intermediarias entre empleadores y personas candidatas, facilitando el proceso de contratación. Puesto que su labor principal son los procesos de selección, es importante que inviertan en formación en diversidad para capacitar a sus equipos de reclutamiento y selección y lograr que los procedimientos sean adecuados a las distintas identidades de género.
- **Internet:** portales de empleo, bolsas de empleo, ofertas de empleo en web de empresas, etc. Este formato, para algunas personas trans, es más cómodo en las primeras fases de búsqueda, sin embargo, encuentran dificultades a la hora de abordar las entrevistas.
- **Empresas de trabajo temporal:** hacen de intermediario entre empresas que buscan personas trabajadoras para cubrir temporalmente un puesto de trabajo. La investigación llevada a cabo por FELGTBI+, encuentra que de las personas en activo, la mitad se encuentra desempeñando trabajos temporales.
- **Redes de personas amigas y conocidas:** permiten trazar una red informal de apoyo para la transmisión de oportunidades y la recomendación de perfiles mediante el “boca a boca”. Es importante que la persona cree vínculos con las personas con las que trabaja o ha trabajado anteriormente para que potencie este aspecto.

GUÍA

VI.

Técnicas de búsqueda de empleo



VI. Técnicas de búsqueda de empleo

Proyecto profesional

Para realizar una eficaz búsqueda de empleo, lo primero es evaluar la formación, experiencia, intereses, aptitudes y competencias profesionales, etc. Es importante indagar en la motivación y las metas, valorando de forma realista las expectativas y los recursos. Tras esto, la persona debe elaborar una candidatura que refleje lo mejor posible su personalidad y perfil profesional, con el fin de adaptarlo a los perfiles demandados en el mercado laboral, enfocándose en aquellas empresas donde sea más probable el encaje a largo plazo.

En el caso de las **personas trans**, hay diversos **factores a tener en cuenta en la elaboración del proyecto profesional**:

- Valorar los **factores psicosociales** para conocer las oportunidades y dificultades que ha tenido durante su trayectoria formativa.
- Indagar en las **nuevas aspiraciones**, puesto que a raíz de los procesos de transición descubren nuevos ámbitos y nuevas oportunidades.
- Considerar la **complejidad de su autoconcepto**, puesto que se ha construido a lo largo de los años integrando distintos aspectos de su personalidad y muchas veces está en constante crecimiento.
- Utilizar la **revisión experiencial para el empoderamiento** y hacer resurgir habilidades como la resiliencia, la fortaleza y la proactividad.

Como **ejemplos** para orientar el proceso, se pueden plantear las siguientes preguntas:

¿Pudiste estudiar lo que querías para alcanzar el trabajo de tus sueños?

En los últimos años, ¿has descubierto nuevas aficiones o habilidades?

¿Dirías que has crecido como persona con el paso del tiempo?

¿Qué fortalezas has logrado desarrollar que no sabías que tenías?

Una vez lograda la autoevaluación, con sus fortalezas y debilidades, se debe comparar con el análisis del entorno laboral y empresarial, específicamente de las áreas de interés o de experiencia. En el caso de detectar deficiencias formativas, realizar una búsqueda de recursos, valorando los requisitos de acceso, duración, así como las salidas laborales y la titulación que proporcionan. En relación a las personas trans nos podemos encontrar distintos escenarios:

- Personas que han tenido que abandonar sus estudios por acoso escolar, falta de apoyo familiar o cualquier otra circunstancia relacionada con su identidad y que les coloca en un perfil bajo de formación.
- Personas que se redescubren y deciden reemprender sus estudios a una edad más tardía o eligen cambiar de sector profesional
- Personas que por circunstancias personales no han sabido/podido enfrentarse al mundo laboral y cuentan con escasa experiencia.
- Personas con unas expectativas poco ajustadas acerca de sus posibilidades o sobre el entorno laboral.

En estos casos es fundamental hacer una valoración del estado anímico y emocional, derivando a los recursos pertinentes en los casos que lo requieran, trazar una línea de vida, para conocer las motivaciones y las metas, o reajustar las expectativas de manera asertiva y realista, siempre ofreciendo alternativas más acordes a su situación.

Tras esto, es conveniente comenzar a la mayor brevedad la búsqueda de empleo, para no perder la motivación inicial y elaborar las líneas básicas del itinerario individual. Una vez se hayan ordenado dichas preferencias y prioridades, se puede apoyar y acompañar en la toma de decisiones, entre ellas:

- Marcar los objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo.
- Elegir las empresas o sectores más afines en función de la experiencia/formación/ intereses.
- Vía de acceso al empleo más adecuada: autoempleo, empleo por cuenta ajena o procesos de oposición.
- Invitar a hacer un análisis de la situación y su adaptación a las expectativas.

Curriculum

Un currículum, también conocido como currículum vitae o cv, es un documento que resume la información relevante, tanto personal como profesional, con el objetivo de obtener una entrevista personal. Es fundamental destacar las cualidades y calificaciones de la persona de manera concisa y ordenada para que las personas responsables de RRHH puedan evaluar su idoneidad de manera rápida.

Las estadísticas muestran que el 75% de las candidaturas son descartadas por el currículum antes de llegar a la fase de la entrevista, por lo que se convierte en la herramienta publicitaria de quien busca un trabajo y, por lo tanto, es un documento muy importante que se debe cuidar especialmente. El estudio de FELGTBI+, "Situación actual y expectativas laborales de las personas trans", señala una fuerte asociación entre ingresos y uso correcto de herramientas de búsqueda de empleo. En el caso de la elaboración y adaptación del cv se encuentra una menor práctica en las personas más jóvenes y las que tienen un menor nivel formativo. En ambos casos precisarán de un refuerzo formativo en este ámbito.

Fuente: Situación actual y expectativas laborales de las personas trans: Diagnóstico para la elaboración de contenidos metodológicos en materia sociolaboral con personas trans. Informe elaborado por FELGTBI+.

Un currículum típico suele incluir los siguientes elementos:

- **Datos personales:** nombre, dirección, teléfono y correo electrónico.
- **Breve descripción:** unas líneas sobre el perfil, las habilidades clave, la experiencia y los objetivos profesionales.
- **Experiencia laboral:** listado de trabajos realizados, nombre de la empresa, las fechas, el cargo, responsabilidades y una breve descripción de las funciones.
- **Formación:** información sobre la educación de la persona candidata, como títulos obtenidos, instituciones académicas, fechas de graduación y honores si los hubiera.
- **Habilidades:** se puede dividir en distintas secciones para plasmar los idiomas, competencias técnicas, competencias personales, etc.
- **Otros posibles apartados:** logros, reconocimientos o publicaciones, intereses personales, voluntariado y referencias.

Es importante que el currículum sea **claro, conciso y esté adaptado al puesto de trabajo o al programa académico al que se está solicitando**. También debe estar libre de errores gramaticales y tipográficos, ya que un currículum bien presentado puede marcar la diferencia en el proceso de selección. Algunas de las situaciones que nos podemos encontrar con las personas trans:

- **Datos personales:** esta es una de las secciones que más cuestiones suscita, ya que podemos encontrarnos con diversas situaciones:

- Si se debe incluir o no la fotografía de la persona es una cuestión delicada, ya que es frecuente que muchas personas trans sientan disconformidad con su imagen o sientan miedo al rechazo por la his-

toria de discriminación sufrida a lo largo de los años. En este punto, es importante señalar que la práctica habitual de los departamentos de RRHH establece que todo cv debe ir acompañado de la pertinente foto, llegando a penalizar, incluso a descalificar, a las personas candidatas por ese simple motivo. Por lo que se recomienda, en la medida de lo posible, incluir una foto actual y formal de la persona para maximizar sus oportunidades. En el caso de empresas sensibilizadas con la diversidad, la fotografía tiene un papel menos relevante, por lo que es importante adaptar el cv a cada empresa.

- Si la persona ha realizado el cambio registral del nombre, lo habitual es usarlo en todos los documentos, sin embargo, puede ocurrir que existan titulaciones en las que aún figure el deadname³. En estos casos, es recomendable que se pongan en contacto con los centros de estudios para que expidan un nuevo título actualizando los datos personales.

- Si la persona aún no ha realizado el cambio registral del nombre habrá que orientarla para que opte por la opción con la que se sienta más cómoda a la hora de abordar un proceso de selección. Es preferible que desde el inicio se presenten con el que se identifica, sin embargo, pueden tener recelos hacia el personal de la empresa o miedo de que afecte a su potencial candidatura. En estos casos, es importante el empoderamiento, para que la persona afronte con seguridad las posibles situaciones que puedan ocurrir y tener recursos para hacerlas frente. En este punto es importante que conozcan los protocolos, como el que facilita FELGTBI+ a las empresas a través del programa Yes We Trans para formalizar el contrato.

- De manera opcional, se pueden incluir los pronombres, una clase de palabra que en el aspecto gramatical se utiliza para sustituir a un nombre/sustantivo o a un sintagma nominal en la oración. Estos facilitan que la persona de RRHH sepa cómo dirigirse en las sucesivas comunicaciones con la persona candidata.

- Es importante recordar que la identidad de género, al igual que otros datos personales, pertenecen a la esfera de la intimidad y como tal están especialmente protegidos en el marco legislativo español. Por lo que ninguna persona de RRHH, en el contexto de una entrevista laboral, puede preguntar directamente sobre esta cuestión. Que la persona decida hacerse visible o no, dependerá exclusivamente de ella.

- **Experiencia laboral:** es frecuente que las personas trans se encuentren con múltiples situaciones de discriminación a la hora de acceder o mantener un puesto de trabajo, por lo que este campo es importante para mostrar el potencial de la persona candidata. Algunas de las situaciones podemos encontrar son:

- Periodos temporales extensos en los que la persona no ha trabajado o ha trabajado sin contrato. Para estos casos sería más adecuado un cv funcional o temático poniendo el foco en las funciones, habilidades, aptitudes y logros más relevantes y bajo cada epígrafe especificar las empresas en las que se ha trabajado. De este modo se pueden omitir los periodos sin empleo o los cambios abruptos de sector.

- Experiencia laboral breve. En estos casos podemos optar por un cv cronológico, situando en primer lugar los trabajos ejercidos hace más tiempo, un cv por proyectos, destacando proyectos específicos en los que ha trabajado, ya sea mientras se formaba, en prácticas o de voluntariado, o un cv de estudiante, enfocando en la educación cursada, las habilidades más relevantes y las actividades extracurriculares.

MODELO DE CV CRONOLÓGICO	MODELO DE CV ESTRUCTURAL
<p>García Moreno, L. Avenida Juan Ramón Jiménez 25 25311 Ortanillas ☎ 632 251 799 ✉ gari_mor@gmail.com</p> <p>EXPERIENCIA</p> <p>Agente inmobiliario Enero – Septiembre 2024 Trancasa SL Atención al público: gestión de compra y venta de inmuebles.</p> <p>Atención venta ropa Marzo 2020 – Noviembre 2023 Modas Muli Atención al público. Gestión de almacén. Gestión de ventas.</p>	<p>García Moreno, L. Avenida Juan Ramón Jiménez 25 25311 Ortanillas ☎ 632 251 799 ✉ gari_mor@gmail.com</p> <p>EXPERIENCIA</p> <p>Ventas Marzo 2020 – Septiembre 2024 Atención al público: gestión de compra y venta de inmuebles. Trancasa SL Asesoría en moda, atención al público y gestión de ventas. Modas Muli</p> <p>Gestión de almacén Marzo 2019 – Noviembre 2023 Gestión de almacén. Modas Muli Reposición y gestión de stocks. Supermercados "La Encinilla".</p>

3 Deadname: también conocido como nombre registral, es el que el que figura en la inscripción registral.

- **Formación:** en este apartado la presentación sigue las normas generales de cualquier cv, sin embargo, es preciso incidir en la importancia de solicitar un duplicado del título aportando el certificado del cambio registral correspondiente. De este modo pueden anticiparse a situaciones en las que se solicite la titulación oficial.
- En el **resto de apartados**, entre los que se incluye, habilidades, voluntariado o competencias, algunas personas hablan sobre sus aficiones, intereses y actividades durante su tiempo libre, mencionando temas como el activismo, los talleres o las charlas de sensibilización sobre diversidad. En este punto, cada persona decidirá cuánta información quiere que la empresa sepa y qué facetas de su vida le parece importante compartir. Es importante este aspecto, puesto que algunas personas utilizan este espacio para generar vínculo con las empresas que compartan valores.

Otras **recomendaciones generales para orientar en la elaboración del cv:**

- Evitar poner datos como el estado civil, la edad o si tiene hijos, hijas e hijes.
- Emplear la tercera persona del singular.
- Utilizar frases simples, sin verbos compuestos, sin tecnicismos.
- Repasar la ortografía y gramática.
- Centrarse siempre en aspectos positivos.
- Para enviarlo por correo electrónico no debería superar los 300 KB.
- Enviar en formato PDF.
- Evitar documentos con muchos colores, con diferentes tipografías o diferentes estilos para cada apartado.
- En caso de utilizar foto, es preferible realizar una ad hoc para el cv con un fondo neutro. Evitar recortar fotos que tenían otra finalidad, fotos de graduación, fotos pixeladas.

Carta de presentación

Una carta de presentación es un documento escrito que acompaña al cv a la hora de solicitar un trabajo, una beca, un programa educativo o cualquier otra oportunidad. Permite facilitar información más personal y detallada, destacando las habilidades, experiencias y motivación para el puesto o la oportunidad en cuestión. Es una herramienta importante para destacar entre el resto de candidaturas y para mostrar interés por la posición o programa. Algunos de los elementos comunes que se incluyen en una carta de presentación son:

- **Encabezado:** con los datos de contacto (nombre, pronombres, número de teléfono y dirección de correo electrónico) en la parte superior de la carta.
- **Fecha:** en que se redacta la carta.
- **Destinatario:** nombre de la persona destinataria (si se conoce) o del departamento y el nombre de la empresa u organización. Es importante investigar previamente quién es esa persona y también cuál es perfil de la empresa, para ofrecer un texto coherente con potenciales candidaturas. Al igual que el cv siempre debe adaptarse a las características de los requisitos de la vacante.
- **Párrafo de introducción:** tras el saludo formal, se debe indicar el puesto o la oportunidad a la que se está postulando y mencionar brevemente el porqué del interés por la empresa u organización.
- **Cuerpo de la carta:** donde destacar las habilidades, experiencias y logros relevantes para el puesto. Se debe explicar por qué es la persona ideal para la posición y qué puede contribuir a la empresa u organización. Se recomienda investigar sobre los valores de la empresa y las competencias requeridas, para que, a la hora de redactar la carta, pueda alinearse con las mismas.
- **Párrafo de cierre:** lo recomendable es resumir el interés en la oportunidad, agradecer la consideración de la persona destinataria y expresar el deseo de continuar el proceso de selección. Tras esto debe seguir una despedida profesional y la firma.

Algunas **recomendaciones para orientar a las personas trans** en la redacción de la carta de presentación son:

- Al igual que comentábamos con el cv, lo preferible que desde el inicio se presenten con el que se identifica, pero decida lo que decida, debe estar alineada con la información del currículum.
- Los pronombres pueden añadirse tras el nombre para manifestar cómo desea que se le trate en las sucesivas comunicaciones.
- Si la persona decide visibilizarse como persona trans, puede hacerlo en el cuerpo de la carta resaltando las competencias y habilidades que ha aprendido durante su transición, por ejemplo, resiliencia, tolerancia a la frustración, autoconocimiento, manejo emocional o capacidad de adaptación. Siempre desde el enfoque del empoderamiento.
- Es interesante que, en el caso de ser una gran empresa, dedique un tiempo a investigar sobre la estructura y localizar, si existen, a las personas responsables de diversidad e inclusión, para dirigirse expresamente a ellas o mencionarlas como un valor positivo de la empresa en el cuerpo de la carta.
- La mayoría de las empresas cuentan con valores, misión y visión descritos en su web. Es importante leerlos y poder describir en la carta cómo estos se integran con la motivación de la persona para el puesto, o cómo se interrelacionan con los intereses de la persona.

Cuando la persona esté buscando trabajo por cuenta ajena, la carta de presentación se convierte en un elemento esencial tanto si se trata de una respuesta a un anuncio concreto, como si se trata de una autocandidatura. Ambas son similares, salvo que en la primera se debe tener en cuenta los datos que aparecen en el anuncio y plasmarlos de modo que se justifique por qué la persona es la mejor candidata.

Modelo de carta de presentación

García Moreno, Lilian
Avenida Juan Ramón Jiménez, 25
25311 Ortanillas
632 251 799
gari_mor@gmail.com

Modas La Prenda
Calle Alcalde César Saez, 51 local
25312 Centranillos

Estimado/a Sr/a:

La sociedad actual requiere de soluciones que faciliten la atención a un público que cada día tiene más información de tendencias de moda.

Concretamente, Modas La Prenda responde a un tipo de clientela de la que tengo el gusto de compartir sus gustos y necesidades. Tengo experiencia suficiente y tendría disposición total para poder demostrar mi capacidad y, sobre todo, los deseos de poder satisfacer a la clientela.

Mi nombre es Lilian y me gustaría poder mantener una entrevista y en caso de que, por cuestiones de tiempo, no se pudiera desarrollar, cuente con mi candidatura ante cualquier eventualidad.

Adjunto remito mi cv por si quiere conocer algo más de mi trayectoria laboral.

Gracias de antemano por leer esta carta

Reciba un cordial saludo

Lilian García

Autocandidatura

También conocida como candidatura espontánea, es el proceso en el cual la persona envía su currículum y carta de presentación a una empresa u organización sin esperar a que se haya anunciado una oferta de trabajo específica, incluso cuando no hay una vacante anunciada de forma abierta. A las personas que utilizan esta técnica se les atribuyen una serie de características personales, como iniciativa y proactividad. El envío de autocandidaturas requiere una rigurosa selección previa de las empresas a las que desean dirigirse, basándose en sus objetivos profesionales y sus intereses individuales. En algunos casos, el envío de una autocandidatura puede ir acompañado de un contacto inicial a través de redes profesionales o eventos de networking para establecer una relación con la empresa antes de enviar la solicitud.

En el caso de las técnicas empleadas por las personas trans, el uso de la autocandidatura representa un 68% de las técnicas empleadas. Es importante conocer cómo desarrollan esta estrategia, puesto que podrán tener más opciones de éxito, mediante una buena orientación.

Fuente: Situación actual y expectativas laborales de las personas trans: Diagnóstico para la elaboración de contenidos metodológicos en materia sociolaboral con personas trans. Informe elaborado por FELGTBI+.

Las autocandidaturas pueden ser beneficiosas para las empresas que buscan talento proactivo y motivado. Sin embargo, no siempre conducen a una respuesta positiva, ya que la empresa puede no tener una vacante adecuada en ese momento. Aun así, enviar autocandidaturas puede ser una estrategia efectiva para quienes desean explorar oportunidades laborales más allá de las ofertas de trabajo anunciadas públicamente. Es importante tener en cuenta que la vigencia de un currículum en una base de datos es de un mínimo de 6 meses, por ello no es conveniente renovar la autocandidatura antes de ese periodo de tiempo.

Reforzar la técnica de la autocandidatura es importante en la intervención con personas trans, puesto que permite poner el foco en empresas sensibilizadas con la realidad del colectivo. De este modo, haciendo una búsqueda previa en LinkedIn, blogs de responsabilidad social corporativa o portales de noticias sobre empleo se puede orientar el envío de autocandidaturas a aquellas empresas que ofrezcan una cultura organizacional abierta a la diversidad, que lleven a cabo medidas positivas de inclusión dentro de su empresa y que promuevan públicamente acciones de sensibilización y concienciación entre las personas que trabajan en ellas y su público objetivo.

Entrevista de selección

La entrevista de trabajo es el paso más importante a la hora de encontrar trabajo y el fin de todos los elementos anteriores. A través de esta, el equipo de selección se reúne con la persona candidata a un puesto laboral para evaluar sus habilidades, experiencia, idoneidad y ajuste con la empresa u organización. Estas entrevistas son una parte fundamental del proceso de selección y permiten a los empleadores conocer mejor los perfiles y tomar decisiones informadas sobre quién será la persona más adecuada para el trabajo.

Siguiendo con las técnicas que usan las personas trans para la búsqueda de empleo, la entrevista de selección supone un 47% del total de respuestas. Es decir, puede tratarse de una asignatura pendiente, lo que requiere un tratamiento especial en formación y orientación. Además, con “mucho” o “bastante” frecuencia un 32,55% de las personas participantes en la encuesta han encontrado resistencias por parte de las entrevistadoras a la hora de emplear su nombre sentido y 56,65% han detectado extrañeza durante las mismas. Esto evidencia la necesidad de reforzar de manera específica este ámbito.

Fuente: Situación actual y expectativas laborales de las personas trans: Diagnóstico para la elaboración de contenidos metodológicos en materia sociolaboral con personas trans. Informe elaborado por FELGTBI+.

Por tanto, es fundamental que la persona se prepare la entrevista y ofrezca un relato sincero y coherente ajustado a su cv, que será la guía que utilice la persona de RRHH para realizar la entrevista. Durante la misma se realizarán una serie de preguntas encaminadas a profundizar o aclarar aquellos aspectos que puedan resultar de interés para el perfil del puesto. Sin embargo, además de los aspectos verbales, es importante cuidar el tono, la comunicación no verbal y la imagen personal, adaptando el atuendo al tipo de empresa y al puesto al que se opta.

Las entrevistas de trabajo pueden variar en formato y contenido, pero generalmente incluyen una serie de preguntas sobre la experiencia laboral, habilidades, logros o situaciones para demostrar su aptitud para el puesto y su capacidad para realizar el trabajo. Además, se pueden incluir ítems para evaluar las habilidades técnicas, conocimientos, competencias transversales o el ajuste a la cultura de la empresa. Asimismo, suelen incluir una sección en la que la persona de RRHH proporciona información sobre la empresa y el puesto y otra en la que se resuelven dudas acerca del proceso o la posición.

Las entrevistas de trabajo pueden llevarse a cabo en persona, por teléfono, por videoconferencia o a través de otros medios, según la ubicación de la persona candidata y las preferencias de la empresa. Después de la entrevista, el equipo de selección evalúa a los diferentes perfiles y toman la decisión sobre a quién contratar. En algunos casos, pueden realizar varias rondas de entrevistas antes de la decisión final.

Como mencionamos anteriormente, existen diversos **tipos de entrevistas**, y es fundamental que las personas candidatas las conozcan y sepan adaptarse a sus requerimientos, siendo importante destacar que durante el proceso de selección puede haber varios tipos de personas entrevistadoras en función del perfil del mismo. Las principales tipologías son:

- **Según la estructuración:** puede ser libre, si las preguntas se realizan sobre la marcha en función de las respuestas, o estructurada, cuando se sigue un guion prefijado.
- **Entrevista grupal:** varias personas candidatas se reúnen al mismo tiempo con el equipo de selección. Estas entrevistas a menudo se utilizan para evaluar las habilidades de trabajo en equipo, la comunicación y la dinámica del grupo. Son eficaces a nivel coste/beneficio, pero pueden resultar aversivas para algunas personas.
- **Entrevista secuencial:** la persona candidata tiene que pasar varias entrevistas, una detrás de otra, y en cada una, se evalúan aspectos específicos. Generalmente, se pasa de aspectos más generales a temas más concretos.
- **Entrevista situacional:** las personas candidatas se enfrentan a situaciones hipotéticas relacionadas con el puesto y deben responder a cómo abordarían esas situaciones. Estas entrevistas evalúan la capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones.
- **Entrevista por competencias:** se hacen preguntas específicas relacionadas con las competencias necesarias para el puesto, como liderazgo, trabajo en equipo, adaptabilidad, etc. Las personas candidatas deben proporcionar ejemplos de situaciones pasadas que demuestren estas competencias.
- **Entrevista técnica:** se utiliza principalmente para roles técnicos o especializados y se centra en la evaluación de las habilidades y conocimientos técnicos de la persona candidata. Pueden incluir preguntas o ejercicios prácticos relacionados con el trabajo.

Algunas **recomendaciones** para trabajar la fase de entrevista con el colectivo trans son:

- **Empoderamiento:** es habitual que cuenten con menos experiencia a la hora de hacer entrevistas, generalmente por la falta de oportunidades, ya que suelen ser descartadas en fases iniciales de los procesos de selección. Por ello, es fundamental trabajar esta fase para lograr que las personas trans tomen el control de sus vidas, ejerzan su autonomía, mejoren su seguridad y desarrollen nuevas habilidades. Desde el enfoque de la empatía y la aceptación incondicional se pueden desarrollar sesiones que incluyan contenidos teóricos, role-playing, simulaciones y discusiones, así como retroalimentación sobre la actuación.

- **Acompañamiento:** es particularmente beneficioso para personas que enfrentan obstáculos significativos para la empleabilidad. Consiste en trabajar en estrecha colaboración y brindar apoyo durante el proceso de selección, abordando individualmente aquellas cuestiones que vayan surgiendo durante el mismo. Requiere establecer un vínculo, marcar objetivos conjuntos, proporcionar apoyo continuo y realizar un seguimiento de la situación.
- **Trabajar aspectos concretos:**
 - **Pronombres:** los pronombres, tal y como hemos mencionado en apartados anteriores, nos permiten explicitar cómo queremos que se dirijan hacia nuestra persona. Por tanto, si la persona candidata desea aclarar este aspecto, puede aprovechar durante la presentación para ponerlo en conocimiento del personal de selección.
 - **Límites de información:** es importante que la persona conozca dónde están los límites legales y éticos de la información, ya que ciertas preguntas pueden ser discriminatorias o provocar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal. Las preguntas sobre la identidad de género, la orientación sexual, la fase de transición en que se encuentre, contravienen el artículo 14 de la Constitución Española y el artículo 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores.
 - **Asertividad:** es una habilidad social que implica expresar tus pensamientos, sentimientos y deseos de manera respetuosa y directa, sin ser agresivo ni pasivo. Requiere desarrollar la autoconciencia personal para entender cómo se siente la persona, desarrollar habilidades de comunicación clara, escucha activa y resolución de conflictos, así como aprender a defender los derechos propios y a expresar los sentimientos de manera adecuada.
 - **Comunicación no verbal:** implica utilizar la capacidad para expresarse a través de gestos, postura, expresiones faciales y otros aspectos no verbales de la comunicación. Es importante trabajar el saludo inicial, el contacto visual y la gestualidad. Para ello es importante trabajar la autoconciencia, la adaptación al contexto, así como practicar y recibir feedback.
 - **Apariencia:** para incrementar las posibilidades de contratación, es importante adaptar la apariencia a la posición ofertada y al estilo de empresa. Al igual que ocurre en cualquier proceso de selección la imagen puede ser decisiva a la hora de tomar la decisión final, por lo que es necesaria esta fase de ajuste previo y normalizar el hecho de que algunas empresas exigen un código de vestimenta.
 - **Expectativas:** son suposiciones que permiten anticipar eventos o resultados. Cuando son demasiado altas o demasiado bajas pueden generar desajustes, por lo que es importante indagar sobre las mismas y corregirlas.
 - **Actitud:** en ocasiones la persona puede tener un buen cv, pero fallar en la actitud, por eso es necesario ofrecer información sobre las reacciones que provoca su conducta o comentarios para que, libremente, decida si quiere modificarlas. En estos casos es útil, el modelado, las técnicas persuasivas, la comunicación efectiva, el feedback o el señalamiento de valores.
 - **Ajuste a la realidad:** implica capacidad para aceptar y adaptarse a la realidad, tal como es, en lugar de aferrarse a expectativas, deseos o creencias poco realistas. En base a la experiencia, formación y aptitudes se podrá trabajar con la persona el abanico de ofertas y puestos a los que puede optar, a la vez que se mejora la flexibilidad y la paciencia.

Cuestiones prácticas para trabajar con las personas trans:

- **¿Qué hacer si te preguntan sobre tu identidad de género?**

En primer lugar, debemos saber que es ilegal hacer determinadas preguntas en el contexto de la entrevista de trabajo, puesto que contraviene el art.14 de la Constitución Española que defiende la igualdad de todos los españoles. En el caso de que se formule, es importante establecer límites y que sean conscientes de que no tienen obligación de responder. En el caso de hacerlo, bastará con una respuesta asertiva y concisa sobre cómo quieren que le llamen y cuál es su género.

- **¿Qué hacer si te miran con extrañeza?**

Lo primero es intentar evitar suspicacias y centrar la atención en el proceso y las preguntas, manteniendo una actitud profesional y asertiva a lo largo de la entrevista. Es fundamental desarrollar un proceso de empoderamiento previo para saber potenciar sus competencias y virtudes a pesar de que el ambiente no sea del todo cómodo.

- **¿Cómo entrenar la autoconfianza?**

Para empezar, hay que establecer metas y expectativas realistas, siempre desde el optimismo, pero ajustadas a la realidad. Después de cada acción, es importante realizar una atribución adecuada, reforzando los éxitos y aprendiendo de los errores. Además, es importante desarrollar habilidades específicas como la resiliencia, la asertividad y la autoeficacia, potenciando las fortalezas y aceptando las debilidades.

- **Preguntas clave de una entrevista de trabajo y posibles respuestas**

- **Háblame de ti.**

Aquí es importante que la persona tenga un breve discurso preparado que sirva de estructura para mantener una línea narrativa coherente y no olvidar ningún detalle importante. Por ello, es conveniente hacer una breve introducción, hacer un resumen de la formación realizada y los motivos por los que se eligió esa carrera, así como un repaso por las principales experiencias laborales, resaltando las competencias y habilidades relacionadas con el puesto. Para acabar, es importante hacer un cierre con las expectativas a futuro.

- **¿Por qué te interesa esta oferta de trabajo?**

En primer lugar es importante que la persona investigue sobre la empresa, su cultura, su visión, sus valores... Después, que sea capaz de relacionar la posición ofertada con la propia experiencia y las competencias desarrolladas. Finalmente, se puede cerrar haciendo una conexión entre los valores de la empresa y los propios, mostrando entusiasmo y compromiso a largo plazo con la posición.

- **Dime tres cualidades que te definan y tres aspectos que tengas que mejorar.**

Es una oportunidad para resaltar las fortalezas y mostrar autoconciencia sobre las propias limitaciones, así como la capacidad de crecimiento. En cualidades se deben escoger aquellas que sean relevantes para el puesto, proporcionando ejemplos concretos y mostrando autenticidad. Por otro lado, en aspectos a mejorar, es importante que hagan un ejercicio de autocritica y eviten respuestas cliché, siempre recalcando que se está trabajando en su perfeccionamiento. No es necesario tirar piedras al propio tejado, pero sí plantear aspectos realistas y que estén en proceso de mejora.

- **Cuéntame una situación en la que trabajases con más gente donde se repartieron tareas, ¿qué te tocó hacer?**

Trasladar que recurra a ejemplos cotidianos donde se muestre un espíritu colaborativo. En función del cargo es importante resaltar una experiencia u otra. En cargos de responsabilidad, pueden destacar una experiencia en la que lideró la interacción, para un puesto creativo, se puede destacar una experiencia en la que ofreció soluciones creativas, y para un puesto que requiere un fuerte trabajo en equipo, pueden destacar experiencias en las que se trabajó por proyectos. En cualquier caso, siempre es importante exponer de manera transversal las habilidades de comunicación, la flexibilidad y la capacidad de resolución de conflictos.

- **Cuándo comienzas una nueva tarea, no realizada con anterioridad, ¿cómo describirías que es tu reacción?**

Ante esta pregunta se debe destacar la capacidad para afrontar retos, la capacidad de aprendizaje rápido y de adaptación, así como iniciativa y proactividad para adelantarse a problemas que puedan surgir. Es importante que la persona transmita una actitud positiva y habilidades sociales para buscar ayuda en el caso de necesitarla.

- **Cuéntame sobre una situación en la que resolviste un problema.**

Aquí se debe resaltar la resiliencia ante los problemas y la perseverancia hasta la consecución de las metas. Para que demuestre su habilidad de resolución de problemas se pueden usar ejemplos concretos, comentando los resultados obtenidos y las estrategias utilizadas.

- **¿Dónde te ves en cinco años?**

Es una pregunta muy habitual que busca valorar la visión y expectativas a largo plazo, para evaluar si están alineadas con los objetivos corporativos. En este punto es recomendable enfocarse en el crecimiento profesional, el compromiso con el aprendizaje y el alineamiento con las metas de la empresa. Intentando siempre ser optimista y coherente con el resto de la entrevista.

- **¿Tienes alguna pregunta?**

Es recomendable que, al acabar la entrevista, se formule alguna pregunta sobre la posición o el proceso, ya que muestra interés y compromiso, permite resolver dudas y ofrece una última impresión positiva. Algunas de las posibles preguntas son:

¿Cuáles son los próximos pasos en el proceso de selección?

¿Cómo es el equipo de trabajo al que me incorporaría?

¿Qué expectativas tienen sobre este rol?

• **Cierre:**

El cierre tiene especial importancia porque puede ayudar a que recuerden y destaque la persona entrevistada por encima de otras candidaturas. Es positivo prepararse un cierre sencillo pero que deje la idea de ser la persona idónea para el puesto. Por ejemplo, manifestar la disposición para una segunda entrevista donde puedan conocer un poco más o aclarar dudas, resaltar muy brevemente como tus valores y los de la empresa tienen una sinergia, destacar como el puesto de trabajo es una aspiración y un logro en la trayectoria personal y profesional. En general, concluir con la idea de motivación por la incorporación.

• **Estrategias de role playing:**

Para preparar todas estas cuestiones con las personas trans, se pueden utilizar estrategias de role playing realizando entrevistas lo más realistas posibles, aportando un feedback final y construyendo posibles vías de abordaje a preguntas complejas o puntos débiles.

Seguimiento del proceso

Una vez realizada la entrevista, toca esperar para conocer el resultado y en ocasiones la respuesta se demora, generando sentimientos de impaciencia y nerviosismo. Preguntar sobre el estado de la candidatura puede perjudicar a las posibilidades de contratación, especialmente si se hace de forma desconsiderada o en un momento no pertinente. Por ello, algunos consejos para orientar a las personas durante esta fase son:

- Al finalizar la entrevista que pregunten sobre el proceso de selección y soliciten una tarjeta de visita para que, en adelante, puedan escribir directamente a la persona.
- Lograr que mejore el recuerdo a través del correo de agradecimiento.
- En el caso de hacer la pregunta directamente, marcar una fecha límite en función de las previsiones y el tamaño de la empresa, que puede oscilar entre las dos y seis semanas. Escribir demasiado pronto denota impaciencia, mal manejo del estrés e intolerancia a la frustración.
- Si la pregunta se hace por correo, que es lo recomendable, debe hacerse con un tono amable y educado, mostrando interés por el estado de las solicitudes, más que por la decisión en sí. Además, es importante que vaya al grano y establecer un asunto claro.

- Algunos de los aspectos que podemos trabajar, que no son exclusivos de las personas trans son:
 - La tolerancia a la frustración: implica lidiar con la incomodidad, el estrés y las emociones negativas al enfrentarse a situaciones desafiantes o no obtener lo deseado. Se trabaja estableciendo metas realistas, con flexibilidad, con reevaluación cognitiva, autorregulación emocional y exposición a situaciones junto con práctica de paciencia.
 - Mostrar ejemplos de correos para ajustar el tono y la forma de abordar la situación.
 - Role playing para abordar las preguntas en la fase final de la entrevista.

Modelos de seguimiento

Ejemplo 1: Correo electrónico agradeciendo la atención durante la entrevista

Asunto: Solicitud de entrevista de trabajo [título del puesto]

Estimado/-a [nombre de la persona de contacto],

Me gustaría volver a ponerme en contacto con ustedes en relación con mi solicitud de empleo como [título del puesto] y expresarles, una vez más, mi interés en el puesto. Me parece que es la empresa perfecta para mi futuro. Estoy ilusionado/-a también por saber si ya hay noticias sobre el proceso de solicitud. ¿Podría decirme cuándo puedo esperar una decisión?

Le invito a ponerse en contacto conmigo-también para más preguntas o información- por teléfono en el [tu número de teléfono].

Atentamente,

[Tu nombre]

Ejemplo 2: Correo electrónico para conocer el estado de la candidatura

Asunto: Solicitud de entrevista de trabajo [título del puesto]

Estimado/-a [nombre de la persona de contacto],

Me gustaría volver a ponerme en contacto con ustedes en relación con mi solicitud de empleo como [título del puesto] y expresarles, una vez más, mi interés en el puesto. Me parece que es la empresa perfecta para mi futuro. Estoy ilusionado/-a también por saber si ya hay noticias sobre el proceso de solicitud. ¿Podría decirme cuándo puedo esperar una decisión?

Le invito a ponerse en contacto conmigo-también para más preguntas o información- por teléfono en el [tu número de teléfono].

Atentamente,

[Tu nombre]

Cuestionarios sobre competencias

Son herramientas que se utilizan en la gestión del talento y la evaluación del desempeño en el ámbito laboral. Estos cuestionarios están diseñados para medir y evaluar las competencias específicas, así como para predecir el futuro rendimiento en el puesto de trabajo. Las competencias se refieren a las habilidades, conocimientos, comportamientos y características personales que son relevantes para el éxito en un puesto concreto. Las más habituales son las habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, toma de decisiones, adaptabilidad, creatividad, ética laboral, entre otras.

En algunos casos, estos cuestionarios se diseñan de acuerdo con las necesidades específicas de la organización y los puestos de trabajo en cuestión, sin embargo, existen instrumentos estandarizados y validados para medir la mayoría de ellas, de modo que no es necesaria la parte de diseño y construcción del test. Pueden incluir preguntas de opción múltiple, escalas de calificación o declaraciones, y pueden complementarse con pruebas de trabajo o simulaciones.

Cuestiones prácticas:

A la hora de que la persona se enfrente a un test de competencias lo primero es entender qué competencias se están evaluando y las distintas facetas en que se manifiestan. Una vez iniciado, es importante que lea detenidamente las preguntas, asegurándose de comprender antes de contestar. Es habitual que las personas se planteen ensalzarse, pero es importante saber que estos instrumentos cuentan con escalas de validación para medir aspectos como la deseabilidad social, la coherencia y la mentira. Por ello, es recomendable que sea una persona realista, honesta, auténtica y coherente y que responda pensando en ejemplos concretos basados en su experiencia pasada. Por último, es importante que se enfoque en las fortalezas y que asimile que no existen respuestas “perfectas”.

Modelo cuestionario competencia

Test de competencias

A continuación se describe brevemente la puntuación que ha obtenido en cada competencia. Las puntuaciones se dividen en tres rangos de preferencia, con un texto diferente en cada caso: baja (1, 2 y 3), media (4, 5, 6 y 7) y alta (8, 9 y 10)

El análisis de la sinceridad de las respuestas muestra que esta persona se ha mostrado tal y como es.

Confianza en sí mismo

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Algunas veces tendrá el convencimiento de poder realizar cualquier tarea que se proponga, pensando que los resultados dependen de su persona.

Auto-control

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sabrà mantener un control de sus emociones, evitando reacciones negativas ante ciertas situaciones.

Tolerancia a la presión

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Lo más probable es que su rendimiento se vea afectado negativamente en situaciones complicadas y estresantes.

Asertividad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Es probable que manifieste de manera respetuosa sus opiniones a otras personas, aun siendo contrarias a las de los demás.

Ficha de inscripción

Para acceder a la mayoría de los portales de empleo, bolsas de trabajo, metabuscadores o empresas de selección es necesario rellenar un formulario previo con preguntas que recopilan información sobre las personas candidatas, lo que permite a las empresas evaluar la adecuación inicial para una posición específica. Los elementos típicos que suelen incluir los formularios:

- **Información personal:** nombre completo, correo electrónico, correo electrónico, ubicación e información de contacto adicional.
- Sitios web, **perfiles** de redes sociales o enlaces a **portafolios** profesionales (por ejemplo, LinkedIn, GitHub).

- **Experiencia laboral:** historial de empleo, incluyendo nombres de empresas, fechas de inicio y finalización, títulos de trabajo y descripciones de responsabilidades.
- **Educación:** niveles de educación alcanzados, instituciones educativas, fechas de graduación y títulos obtenidos.
- **Habilidades y competencias:** listado de habilidades específicas, ya sean técnicas o habilidades blandas.
- **Idiomas:** idiomas que habla, su nivel de competencia en cada uno y si tiene certificaciones lingüísticas.
- **Objetivo profesional o declaración personal:** una breve descripción de los objetivos o un resumen de la experiencia y lo que busca en un trabajo.
- **Disponibilidad,** preferencias de jornada y movilidad geográfica.
- **Referencias:** nombres y datos de contacto de personas que puedan servir como referencias.
- **Documentos adjuntos:** currículums, cartas de presentación, muestras de trabajo, certificados o cualquier otro documento relevante.
- **Consentimientos** en relación a la protección de datos.
- **Preguntas particulares de la plataforma:** para registrar algún aspecto concreto que facilite la evaluación de la idoneidad.

En este apartado podemos destacar, entre otros:

- **Portales de empleo generales:** Infojobs, LinkedIn, Indeed, Monster o Randstad.
- **Portales de empleo específicos:** domestika, hacesfalta, ticjob o bewanted
- **Empresas de selección:** Michael Page, Manpower Group, Adecco y Randstad.

A la hora de abordar la cumplimentación de estos formularios con las personas trans debemos tener en cuenta que a la hora de rellenar los apartados de “Información personal” podemos encontrarnos con obstáculos que dificulten la participación activa de las personas trans dentro de estas plataformas:

- **Nombre y tratamiento:** las personas trans que no hayan realizado la rectificación registral se enfrentan al dilema sobre qué nombre poner o qué tratamiento quieren recibir. Aunque es una decisión personal, es aconsejable que se presenten con su nombre sentido, puesto que a la larga tendrá que mostrar su identidad. En este punto es fundamental que los datos concuerden, es decir, que haya coherencia entre el nombre, mail y el tratamiento requerido.
- **Fotografía:** en ocasiones se requiere adjuntar una fotografía de la persona, no obstante, en estos formatos es más común que no se cumplimente este paso, de modo que si la persona se siente incómoda, puede evitar exponerse.
- **Sexo/género:** muchos formularios aun no están adaptados a la diversidad y ante el desplegable solo ofrecen opciones binarias, invisibilizando a las personas no binarias. En este aspecto se debe trabajar en acciones formativas para que se revisen y actualicen las fichas de inscripción de los diferentes portales. En cuanto a la persona no binaria, trasladar que probablemente se deba al desconocimiento y no a la transfobia, de modo que quedaría a su criterio la presentación de su ficha, la elección de un género o presentar un escrito para fomentar la toma de conciencia sobre este asunto.

En general, es recomendable prevenir a las personas sobre las posibles dificultades a la hora de rellenar su información personal, entrenar estrategias específicas con cada circunstancia y favorecer el empoderamiento y la resiliencia de cara a afrontar nuevos retos o problemas a la hora de participar en procesos de selección.

Servicios públicos de empleo

A través de agencias públicas, tanto de ámbito estatal como local, se ofrece apoyo personalizado para la búsqueda de trabajo. En ellos, además de información sobre ofertas en las que están intermediando, también ofrecen apoyo a las personas en su búsqueda de empleo. Saber qué ofrecen y cómo acceder a sus servicios puede proporcionar nuevas alternativas a las personas trans en búsqueda de empleo, especialmente, a las más vulnerables dentro del colectivo. Entre los servicios destaca:

- **Intermediación laboral:** sirven de puente con las empresas
- **Registro y gestión de vacantes:** disponen de bolsas de empleo para distintos puestos de trabajo.
- **Orientación laboral:** ofrecen asesoramiento para ayudar a los individuos a identificar sus habilidades, establecer metas profesionales y tomar decisiones informadas sobre su carrera.
- **Capacitación y desarrollo de habilidades:** a través de diferentes recursos formativos.
- **Preparación en búsqueda de empleo:** ayudan en la elaboración de cvs, preparación de entrevistas y optimización de los buscadores de empleo.
- **Información sobre el Mercado Laboral:** suministran información sobre tendencias y oportunidades en diferentes sectores.
- **Actuaciones específicas para desempleados:** programas de colocación, programas de empleo público, subsidios, seguimientos...

Mantenimiento en el trabajo

Dada la importancia del empleo como eje vertebrador de la vida de la persona, especialmente en los colectivos vulnerables, es importante incidir en aquellos factores que están relacionados con el mantenimiento en el empleo mediante estrategias específicas:

- Acciones de sensibilización para generar ambientes de trabajo diversos y seguros para las distintas identidades.
- Identificación de empresas que tengan planes de diversidad o que lleven a cabo medidas positivas en relación a las personas.
- Apostar por el desarrollo profesional para el crecimiento dentro de la empresa. Esto puede incluir programas de capacitación, mentorías y promociones internas.
- Análisis de los riesgos y dificultades para abordarlos de manera precoz y proactiva.
- Participación en las tomas de decisiones.
- Ajustar las expectativas para que sean lo más acordes a la realidad.
- En el medio plazo, será importante establecer objetivos de seguimiento, puesto que resulta relevante conocer el estado de cada caso y la evolución ante situaciones de abandono del trabajo, así como las causas y las posibles alternativas.

Asimismo, se pueden incorporar dentro de los programas de orientación laboral entrevistas de seguimiento para personas que ya han accedido al empleo. Habría dos fechas importantes donde poder realizar estas entrevistas de trabajo, en el 2do mes en la empresa y en el 5to mes (todo ello por la posible finalización del período de prueba). Estas entrevistas permiten abordar elementos como:

- ¿Cómo se encuentra la persona dentro de la empresa?
- ¿Cómo se relaciona con las y los compañeros?
- Reforzar el autoconcepto, combatir el síndrome del impostor que suele aparecer en todas las personas los primeros meses.
- Evaluar si podría ser necesaria una intermediación con la empresa, para mejorar en su abordaje de la diversidad. Nunca desde el juicio o desde el error, que puede poner en un compromiso a la persona trabajadora, si no desde la oportunidad que significa su compromiso con la diversidad.

www.felgtbi.org



FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL